

Categorías	Importe	Primer trienio	Segundo trienio
Segundo Maquinista .....	601	631	663
Calderero .....	468	491	516
Engrasador .....	440	462	485
Cocinero .....	468	491	516
Camarero .....	440	462	485

Tabla horas extras. Ejercicio 1994

Categorías	Número de horas
Capitán .....	—
Primer Oficial .....	90
Segundo Oficial .....	72
Oficial de radio .....	72
Contraestre .....	69
Marinero .....	66
Mozo .....	58
Jefe de máquinas .....	—
Primer Maquinista .....	90
Segundo Maquinista .....	72
Calderero .....	69
Engrasador .....	66
Cocinero .....	69
Camarero .....	66

**18926** RESOLUCION de 18 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Casbega, Sociedad Anónima» («Cía. Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima»).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Casbega, Sociedad Anónima» («Cía. Castellana de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9006852), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su presentación, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO AÑO 1994 «CASBEGA, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO PRIMERO

#### Naturaleza y ámbito de aplicación

##### Artículo 1. Naturaleza.

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», y los representantes de los trabajadores. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y, por tanto, generará obligaciones para ambas partes.

##### Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Casbega, Sociedad Anónima», así como los que pueda establecer durante la vigencia del mismo.

##### Artículo 3. Ambito personal.

Las normas contenidas en este Convenio, por su carácter de mínimas, afectan a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el artículo 2.

El personal contratado al amparo de la legislación que regula los contratos en prácticas se regirá por lo dispuesto en la citada legislación.

##### Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994, salvo aquellas materias reguladas de forma específica.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la revocación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año, si no se denunciase, comunicándose a la otra parte por escrito, así como a la autoridad laboral.

### CAPITULO II

#### Condiciones generales de aplicación

##### Artículo 5. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier orden contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de trabajo de «Casbega, Sociedad Anónima», comprendidos en su ámbito de aplicación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

##### Artículo 6. Compensación y absorción.

Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación, cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 7. Competencia.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la autoridad laboral competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de «Casbega, Sociedad Anónima», el Comité de Empresa o Delegados de Personal donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

##### Artículo 8. Ordenación funcional.

«Casbega, Sociedad Anónima», se compone de las siguientes Direcciones:

- Dirección Comercial:
- Director Comercial.
- Gerente de ventas.
- Gerente de planificación y administración de ventas.
- Gerente de publicidad.
- Gerente de relaciones externas.
- Jefe de ventas de área.
- Jefe de ventas de dispensing.
- Jefe de ventas de vending.
- Jefe de ventas de sector.
- Jefe de relaciones públicas.
- Jefe de publicidad.
- Jefe de asistencia técnica.
- Jefe de cuentas.
- Gestor.

Supervisor de ventas.  
Técnico.  
Preventista.  
Capataz.  
Monitor.  
Oficial primera.  
Oficial segunda.  
Ayudante.  
Peón especializado.  
Peón.  
Administración y análisis de ventas.  
Análisis e investigación de mercado.  
Secretaria.  
Administrativos.  
Auxiliar administrativo.

Dirección de Distribución:

Director de distribución.  
Gerente de distribución.  
Jefe de distribución de área.  
Jefe de distribución de sector.  
Técnico.  
Inspector.  
Monitor.  
Oficial de primera.  
Oficial de segunda.  
Ayudante.  
Administración y análisis distribución.  
Secretaria.  
Administrativos.  
Auxiliar administrativo.

Dirección de Logística y Producción:

Director de logística y producción.  
Gerente de compras.  
Gerente de producción.  
Gerente de fábrica.  
Gerente de mantenimiento e instalaciones.  
Gerente de control de calidad.  
Gerente de operaciones.  
Jefe de operaciones.  
Jefe de compras.  
Jefe de aprovisionamiento.  
Jefe de estudios y proyectos.  
Jefe de producción.  
Jefe de mantenimiento.  
Jefe de mantenimiento preventivo.  
Jefe de servicios generales.  
Jefe de sala, Jefe de taller, Jefe de almacén.  
Técnico.  
Supervisor.  
Capataces de turno.  
Controles de almacén.  
Oficiales de primera.  
Oficiales de segunda.  
Ayudantes.  
Peón Esp.º.  
Peón.  
Secretaria.  
Administrativos.  
Auxiliar administrativo, Telefonista, Ordenanza.  
Subalternos.  
Personal de limpieza.

Dirección de Control de Gestión:

Director de control de gestión.  
Jefe de auditoría interna.  
Técnico de control de gestión.  
Secretaria.

Dirección Económico-Financiera:

Director económico-financiero.  
Jefe contabilidad y planificación.  
Jefe de tesorería.  
Jefe contabilidad analítica.

Jefe administración.  
Cajero.  
Técnico.  
Monitor.  
Secretaria.  
Administrativos.  
Auxiliar administrativo.

**Dirección de Recursos Humanos:**

Director de recursos humanos.  
Jefe de relaciones laborales.  
Jefe de desarrollo de recursos humanos.  
Jefe de administración y gestión de personal.  
Jefe de formación.  
Técnico.  
Monitor.  
Secretaria.  
Administrativos.  
Auxiliar administrativo.  
Jefe de servicio médico.  
Médico.  
ATS.  
Auxiliar de clínica.

**Dirección de Organización y Sistemas de Información:**

Director de organización y sistemas de información.  
Jefe de organización.  
Jefe de explotación.  
Jefe de desarrollo.  
Jefe de ingeniería de sistemas.  
Jefe de proyecto.  
Analista funcional.  
Técnico de sistemas.  
Analista-programador.  
Programador.  
Monitor de sala.  
Operador.  
Grabador de datos.  
Secretaria.  
Auxiliar administrativo.

Las categorías profesionales o puestos de trabajo consignados en el presente artículo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas si la necesidad de trabajo no lo requiere.

**CAPITULO IV**

**Ingresos, cobertura de vacantes, promociones y ceses**

**Artículo 9. Ingresos y período de prueba.**

La edad mínima de admisión de personal se establece en dieciséis años. Los menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos penosos, nocivos, nocturnos ni horas extraordinarias.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso se establece de la siguiente forma:

Catorce días para trabajadores manuales.  
Treinta días para los Técnicos no titulados y Administrativos.  
Ciento ochenta días para los Técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo de la empresa, salvo en el caso de haber sido contratado por temporada, eventual, interino, obra o servicio determinado, o bajo cualquier otra modalidad de contratación temporal, o prácticas.

**Artículo 10. Cobertura de vacantes.**

Son de libre designación de la empresa los puestos que impliquen supervisión o mando sobre el personal, incluidos los de Capataz, Jefe de grupo y Monitor, los puestos técnicos, los de Control, Cajero, Secretaria, Subalternos y Telefonista, y las vacantes que en los mismos pudieran producirse, serán cubiertos por la empresa con la persona y en el momento que la Dirección estime oportuno.

En los casos de contratación externa para cubrir puestos de nueva creación, y con anterioridad al inicio del proceso de selección, la Dirección de Recursos Humanos, a través de los tabloneros de anuncios, informará

al personal de los puestos a cubrir y requisitos exigidos, con el fin de que las personas que reúnan dichos requisitos puedan participar en el citado proceso de selección.

Para las vacantes que pudieran producirse en el resto de los puestos de la empresa, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1.º Si la vacante se produce en una sección, taller, etc., con exceso de plantilla o en vías de reestructuración, se amortizará el puesto de trabajo.

2.º El resto de los casos será convocada entre el personal del centro de trabajo con categoría inferior a la correspondiente al puesto donde se produce la vacante, cubriendo la plaza o plazas los trabajadores que, superado el mínimo exigible, obtengan mejor calificación en las pruebas de capacitación que se realizarán al efecto.

En el supuesto de quedar desiertas las plazas convocadas, se realizará una nueva convocatoria entre el personal de categorías inferiores.

Si, pese a lo anterior, todas o algunas de las plazas convocadas quedaran desiertas, la empresa, antes de acceder a la contratación externa, las convocará en los centros de trabajo donde a su juicio pudiera existir personal disponible con las características personales y profesionales requeridas para el puesto.

En los supuestos de contratación externa, cuando los puestos a cubrir sean puestos no cualificados, Ayudante, Peón especializado y/o Peón, se convocará un proceso de selección entre los trabajadores temporeros o eventuales que hayan trabajado durante el año anterior, en la sección o taller, etc., donde exista la vacante.

La Dirección de Recursos Humanos analizará, junto al resto de Direcciones, las posibilidades de acoplamiento de aquellos trabajadores que por razones de edad, o que por tener su capacidad física disminuida, no puedan seguir desarrollando su trabajo habitual y, sin embargo, sí podrían realizar las funciones del posible nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 11. Vacantes de Preventistas

Cuando, a juicio de la Dirección, sea necesario cubrir plazas de Preventistas, se realizará el siguiente proceso:

1.º Se convocarán las plazas a través de los tablones de anuncios del centro de trabajo. (A estos efectos se considera un único centro de trabajo a Las Mercedes y Barajas.)

A la convocatoria podrá presentarse todo el personal del centro de trabajo con categoría igual o inferior a nivel 06 que esté, como mínimo, en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente y tenga permiso de conducir de 2.ª clase.

2.º El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, mediante pruebas psicotécnicas y entrevistas personales, seleccionará un número de candidatos equivalente a cuatro veces el número de plazas a cubrir.

3.º Al personal seleccionado, fuera de horas de trabajo, se le impartirá un programa de formación teórico práctico sobre manejo de terminales de mano, estándares de merchandising y técnicas de venta.

La duración del programa será de setenta horas lectivas.

En concepto de gratificación por formación, cada asistente percibirá la cantidad de 1.250 pesetas por hora de asistencia.

4.º Concluido el programa de formación, se realizarán las correspondientes pruebas de capacitación, en las condiciones establecidas en el artículo 12 del Convenio Colectivo.

Obtendrán la plaza de Preventistas las personas que, superando el mínimo exigible, alcancen las puntuaciones máximas en función del número de plazas.

5.º Antes de incorporarse al puesto de Preventistas, estas personas desarrollarán durante seis meses funciones de distribución o acontecimientos especiales o merchandising, con el fin de ir conociendo aspectos del mercado. Durante este período de tiempo, tendrán las condiciones económicas y laborales del puesto de trabajo que ocupen.

En el supuesto de que no existiesen candidatos o que los existentes no superasen las pruebas de capacitación, la Dirección de la empresa iniciará un proceso de selección externo.

#### Artículo 12. Promoción.

Con el fin de estimular el afán de superación profesional y la formación del personal de la empresa, se establecen los siguientes sistemas de promoción:

##### 1. Promoción por antigüedad:

Serán automáticamente ascendidos a la categoría inmediata superior:

a) Los Peones de planta (Producción, Almacén, Talleres y Servicios Generales), al cumplir seis meses de antigüedad en la empresa.

b) Los Peones especializados de planta (Producción Almacén, Talleres y Servicios Generales), al cumplir dos años de antigüedad en la categoría.

##### 2. Promoción por capacitación:

Al cumplir cuatro años de antigüedad en la categoría, los Ayudantes de planta (Producción, Almacén, Talleres y Servicios Generales), Ayudantes de distribución, Comercial, y Auxiliares administrativos, podrán solicitar la realización de las pruebas oportunas que les permitan demostrar su capacitación, una vez superado el mínimo exigible establecido para obtener la categoría superior.

Las pruebas se realizarán en el cuarto trimestre del año en que se cumplan los cuatro años de antigüedad en la categoría, y las posibles promociones tendrán efecto a partir del 1 de enero del año siguiente.

Idéntico derecho, y en las mismas condiciones, se reconoce a todos los Oficiales de segunda, una vez alcanzados los cuatro años de antigüedad en la categoría.

Las personas que no superen las pruebas podrán solicitar de nuevo la realización de pruebas de capacitación, transcurrido un año, a contar desde la fecha del examen. En el supuesto de no superar esta nueva prueba, deberán esperar cuatro años, desde dicha fecha, para poder optar a nuevas pruebas de capacitación.

Las promociones realizadas no supondrán en ningún caso la creación de vacantes en la categoría de origen.

La Dirección de Recursos Humanos realizará anualmente las acciones formativas que permitan la preparación adecuada del personal de la empresa.

En aquellos supuestos en que el desempeño del puesto de trabajo exija disponer del carné de conducir, «Casbega, Sociedad Anónima», abonará por una sola vez los derechos de matrícula y gastos de autoescuela.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas de capacitación no implica la confirmación inmediata en el nuevo puesto, ya que el candidato deberá pasar un período de prueba semejante al del personal de nuevo ingreso para la categoría de que se trate. Al finalizar éste, la empresa podrá confirmarlo en el puesto o rechazarlo, de acuerdo con su criterio, pasando notificación al Comité de Empresa.

El personal promocionado realizará los trabajos que le sean asignados por sus mandos, en función de las necesidades del servicio, aunque dichos trabajos fueran considerados como trabajos de inferior categoría.

Lo dispuesto en el presente artículo deroga de forma expresa cualquier otro sistema de promoción o ascenso que pudiera estar vigente en «Casbega, Sociedad Anónima».

#### Artículo 13. Tribunal y pruebas de capacitación.

La capacitación, tanto para promociones como para cubrir vacantes del personal de la empresa, se demostrará a través de examen, para el cual, se constituirá un Tribunal calificador, con la siguiente composición:

Un Presidente designado por la Dirección.

Un Vocal designado por la Dirección.

Dos Vocales designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, de entre sus miembros.

Un Vocal designado por la Dirección, a propuesta del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Tribunal estará asesorado, sin voto, por el Jefe de desarrollo de Recursos Humanos.

Los exámenes versarán sobre conocimientos profesionales y pruebas psicotécnicas, pudiendo valorarse asimismo otros aspectos profesionales.

Para la puntuación final, el Tribunal tendrá en cuenta la antigüedad de los candidatos, a los únicos efectos de deshacer supuestos de igualdad de puntos.

Las puntuaciones a conceder a cualquiera de las materias que integren la prueba las fijará el Tribunal con antelación a la fecha del examen.

En el supuesto de exámenes de promoción y/o cobertura de vacantes por parte de la Dirección de la empresa, se fijará la puntuación mínima exigible en función de cada examen, una vez oído el criterio del Tribunal.

El Tribunal resolverá sobre cualquier posible impugnación referente a las convocatorias y resultados de la prueba.

#### Artículo 14. Ceses.

En el caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo, deberá notificarlo a «Casbega, Sociedad Anónima», y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación de quince días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

## CAPITULO V

## Formación

Artículo 15. *Formación profesional.*

La Dirección de Recursos Humanos entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año a los representantes legales de los trabajadores el plan de formación correspondiente al siguiente año.

En todas las acciones formativas contempladas en el citado plan, se establecerá un capítulo dedicado a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Dirección de Recursos Humanos establecerá las condiciones necesarias para que todos los trabajadores vayan teniendo a lo largo de su vida laboral la posibilidad de participar de los planes de formación de la empresa.

## CAPITULO VI

## Régimen económico

Artículo 16. *Incremento salarial.*

El incremento económico para la vigencia del presente Convenio se efectuará de la siguiente forma:

1.º Los salarios base y plus Convenio se incrementarán en un 3,10 por 100 en su cómputo anual.

2.º El plus de rotación se incrementará en un 3,10 por 100.

3.º El factor B (Base) de la fórmula para la obtención del incentivo de logística y producción se establece en 41,44.

4.º El complemento de actividad de mando se incrementará en un 3,10 por 100.

El porcentaje de antigüedad se aplicará solamente sobre el salario base (anexos 1, 2 y 3, primera columna).

Artículo 17. *Ayuda minusvalía.*

«Casbega, Sociedad Anónima», establece como ayuda para aquellos trabajadores con cónyuge o hijos minusválidos, acreditados como beneficiarios de este subsidio por la Seguridad Social y perceptores de este subsidio, las siguientes cuantías mensuales:

25.061 pesetas para menores de dieciocho años.

30.072 pesetas para mayores de dieciocho años.

Artículo 18. *Plus de rotación y nocturnidad.*

«Casbega, Sociedad Anónima», abonará a los trabajadores de planta (Producción, Almacenes, Talleres y Servicios Generales), en régimen de turnos rotativos, y a los de aquellas secciones, talleres, etc., que en el futuro tuvieran el citado régimen de turnos rotativos, las cantidades que en el presente artículo se determinan en función de las categorías profesionales o niveles salariales de cada uno.

Las citadas cantidades se abonarán por día efectivamente trabajado, incluidos los días laborables comprendidos en el período de vacaciones y permisos retribuidos.

La cuantía correspondiente a los días laborables de vacaciones se calculará en función de la media percibida por el trabajador durante los seis meses anteriores.

Los importes del plus de rotación y nocturnidad están calculados teniendo en cuenta los períodos de trabajo nocturno, por lo que su abono sustituye y compensa a los complementos de jornada nocturna y plus de rotación de turnos, vigentes en Convenios anteriores.

Categ. o nivel salarial	Distribución comercial		Servicios Generales Logística y Producción		Económico Financiero Control Gestión Organización y Sistemas Recursos Humanos	
	Mañana o tarde	Noche	Mañana o tarde	Noche	Mañana o tarde	Noche
11	—	—	910	2.491	—	—
10	—	—	966	2.679	—	—
9	1.259	3.466	1.184	3.402	1.091	3.020
9 bis*	—	—	—	—	1.235	3.825
8	1.282	3.507	1.347	3.933	1.316	3.833
7	1.339	3.691	1.427	4.200	1.462	4.316

Categ. o nivel salarial	Distribución comercial		Servicios Generales Logística y Producción		Económico Financiero Control Gestión Organización y Sistemas Recursos Humanos	
	Mañana o tarde	Noche	Mañana o tarde	Noche	Mañana o tarde	Noche
6	1.477	4.061	1.572	4.678	1.526	4.524
5	1.832	5.528	1.832	5.528	1.832	5.528
4	1.956	5.687	1.956	5.687	1.956	5.687

\* El nivel 9 bis se aplicará exclusivamente a Porteros y Vigilantes.

Los valores referidos en la anterior tabla son valores/día, por lo que el valor hora, será el resultado de dividir por 8 el valor/día.

La asignación del personal a cada una de las Líneas, y dentro de las mismas a los diferentes puestos de trabajo, así como a los puestos de trabajo de los talleres de mantenimiento, almacén, etc., se realizará por la Dirección en función de las necesidades productivas y de organización del trabajo, asimismo los criterios de rotación en los diferentes turnos de trabajo (mañana, tarde, noche), serán fijados por la Dirección, en función de las necesidades productivas y de organización.

Quedan excluidas de la percepción del presente Plus, aquellas personas, que aún estando destinadas en secciones con turnos rotativos, bien por derecho adquirido ó a petición propia, están asignadas al turno de mañana de forma permanente, en tanto dure esta situación personal. Asimismo las personas de niveles 5 ó 4, sólo percibirán el presente Plus, cuando de forma expresa sean asignados a turnos rotativos.

Este Plus no será tenido en cuenta a efectos de aportación al Fondo de Prestaciones Complementarias.

Artículo 19. *Plus Convenio.*

El Plus Convenio establecido en el Convenio de 1991, sustituye y compensa a los antiguos Pluses de Convenio I, II, III y 87, así como a la gratificación del personal administrativo y de los niveles 03, 04 y 05.

Los valores del Plus Convenio, para cada uno de los niveles salariales, figuran en los anexos 1, 2 y 3 del presente Convenio.

Artículo 20. *Complemento de Actividad de Mando de Capataces y Monitores.*

Los Capataces y Monitores que tengan supervisión directa sobre tres o más personas, percibirán la cantidad de 30.930 pesetas en cada una de las 12 pagas mensuales.

Artículo 21. *Incentivos de Logística y Producción.*

La fórmula para determinar el incentivo del personal de aquellas secciones de la Dirección de Logística y Producción que perciben este complemento salarial de cantidad y calidad, será la siguiente:

$$B \times N \times E \times C \times H + K$$

B = Base factor fijo (41,44)

N = Coeficiente corrector por nivel salarial:

Nivel 6: 6,25.

Nivel 7: 5,78.

Nivel 8: 5,32.

Nivel 9: 4,96.

Nivel 10: 4,57.

Nivel 11: 4,26.

E = Eficiencia. Viene determinada por la relación entre cajas producidas y número de horas trabajadas. Mensualmente los Gerentes de fábrica, comunicarán al Comité de Empresa de cada fábrica el índice alcanzado.

(Variable oscilante entre 0,90 y 1,30).

C = Índice de Calidad. Mensualmente los Gerentes de fábrica, comunicarán al Comité de Empresa de cada fábrica el índice alcanzado. (Variable oscilante entre 0,9 y 1,10).

H = Horas trabajadas de forma efectiva por cada productor.

K = Constante correctora por niveles al implantarse este sistema:

Nivel 6: 4.325 Ptas/mes.

Nivel 7: 4.000 Ptas/mes.

Nivel 8: 3.682 Ptas/mes.

Nivel 9: 3.433 Ptas/mes.

Nivel 10: 3.163 Ptas/mes.

Nivel 11: 2.948 Ptas/mes.

Quedan expresamente excluidos de este sistema de incentivos, el personal administrativo y asimilado, que percibirá el sistema de incentivos previsto en el artículo siguiente.

#### Artículo 22. *Incentivos del personal administrativo.*

El personal administrativo de todas las Direcciones y centros de trabajo percibirá, en concepto de incentivo, las cantidades mensuales que a continuación se relacionan para cada uno de los niveles salariales que se indican en importe mensual:

Nivel 6: 42.102 pesetas.

Nivel 7: 38.936 pesetas.

Nivel 8: 35.838 pesetas.

Nivel 9: 33.412 pesetas.

El incentivo se percibirá en cada una de las 12 pagas mensuales.

#### Artículo 23. *Incentivos extraconvenio.*

Los sistemas de incentivos recogidos en el presente Convenio, así como los de comisiones e incentivos regulados en los apartados 1 y 2 del ACUERDAN, del Acuerdo de 8 de noviembre de 1991, a que se refiere el artículo 66 del presente Convenio, son independientes de los sistemas de primas, incentivos, concursos, etc. que, libremente, la empresa pudiera establecer por consecución de objetivos de ventas, lanzamientos de productos, acciones promocionales de productos y/o formatos, elementos de mercado, etc., así como por consecución de objetivos relacionados con rendimientos de materias primas, materiales, calidad de los productos, aumentos de productividad, cumplimientos de programas de producción, etc., que se regularán por las condiciones específicas que en cada momento decida la Dirección.

#### Artículo 24. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen en el presente Convenio cuatro pagas extraordinarias, que serán abonadas por la empresa dentro de la primera decena de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, sobre los siguientes conceptos:

Salario Base más antigüedad más Plus Convenio (anexos 1, 2 y 3).

#### Artículo 25. *Premios por años de servicio.*

Sin perjuicio de las pagas extraordinarias. «Casbega, Sociedad Anónima», abonará a sus trabajadores las siguientes gratificaciones por años de servicio en la empresa: una mensualidad al cumplir los diez años; una y media al cumplir quince; dos al cumplir veinte, y tres al cumplir veinticinco.

El importe de la mensualidad será el que a continuación se relaciona, en función de los distintos niveles salariales.

A estos importes, se sumará el importe correspondiente de antigüedad de cada persona.

Nivel	Distribución comercial	Logística y Producción Servicios Generales	Económico Financiero Control Gestión Organización y Sistemas Recursos Humanos
3	244.098	244.098	244.098
4	208.564	208.564	208.564
5	186.794	186.794	186.794
6	153.371	151.501	175.819
7	143.264	141.521	168.749
8	133.802	132.931	154.524
9	128.043	128.285	135.374
10	124.457	124.219	—
11	116.155	115.595	—

#### Artículo 26. *Complemento de antigüedad.*

A partir del 1 de enero de 1995, el actual complemento de antigüedad del personal fijo de plantilla al 31 de diciembre de 1994 será sustituido por un complemento Ad Personam.

Dicho complemento Ad Personam se regulará por las tablas que se viene calculando el complemento de antigüedad, el cual no afectará a las personas que ingresen a partir del 1 de enero de 1995, que percibirán

en concepto de complemento Ad Personam la cantidad de 7.000 pesetas mensuales (16 pagas).

La percepción de los complementos Ad Personam establecidos en los párrafos anteriores serán incompatibles entre si.

#### Artículo 27. *Premios de jubilación.*

Todo trabajador de «Casbega, Sociedad Anónima», que acceda a la jubilación entre los sesenta y cinco años de edad, percibirá un premio equivalente a seis mensualidades de los siguientes conceptos: Salario base más antigüedad, más plus convenio (anexos 1, 2 y 3), siempre que reúna la condición de haber prestado veinte años de servicio en la empresa.

Idéntico premio se concederá a los trabajadores que tras veinte años de servicio en «Casbega, Sociedad Anónima», causen baja en la empresa como consecuencia de expediente de invalidez permanente, absoluta o total.

#### Artículo 28. *Ayuda de sepelio.*

En caso de fallecimiento del personal activo, «Casbega, Sociedad Anónima», concederá una ayuda de sepelio de 85.960 pesetas, que se entregará incorporada a la liquidación de baja.

#### Artículo 29. *Cálculo de salario/día.*

Para calcular el salario/día, se dividirá el importe total anual de los conceptos: Salario base más plus convenio entre 485 días (anexos 1, 2 y 3).

Para calcular el salario/hora, se dividirá el importe total anual de los conceptos: Salario base, antigüedad, y plus convenio entre 1.924 horas, para guardar condiciones de homogeneidad.

El valor hora individual calculado de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, servirá de base para el pago de horas extraordinarias.

#### Artículo 30. *Trabajos de categoría superior.*

A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya.

Esta situación sólo podrá darse, accidentalmente, en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.

Se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que para el citado puesto no se requiera unos conocimientos o aprendizaje especial.

Asimismo, como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de nuestra industria; en este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses, dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período, ocupando el citado puesto de categoría superior uno o varios productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

#### Artículo 31. *Trabajos de categoría inferior.*

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de los trabajadores junto con la Dirección.

### CAPITULO VII

#### Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

#### Artículo 32. *Jornada laboral.*

Con carácter general se establece una jornada de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive (ocho horas diarias) para la vigencia del presente Convenio.

Se declaran no laborables, en atención a su significación, los días 24 y 31 de diciembre.

Durante la vigencia del presente Convenio el personal fijo de plantilla, disfrutará de dos días de descanso en la fecha, que durante la temporada baja, en función de la carga de trabajo de cada sección o taller, acuerde a título individual con sus respectivos mandos.

Dada la dificultad que supone para el normal desarrollo del trabajo el hecho de que los centros de Barajas, Las Mercedes y Fuenlabrada tengan festividades locales diferentes, se acuerda expresamente que los trabajadores de Fuenlabrada se rijan por el mismo calendario de Madrid-Barajas-Las Mercedes, trabajando y librando los mismos días en los tres centros.

Durante la vigencia del presente Convenio y en los meses de junio, julio y agosto, la Dirección podrá establecer un máximo de tres sábados laborables, uno en cada mes, por necesidades de producción, así como un sábado en el mes de diciembre por idéntico motivo. El personal de la Dirección de Logística y Producción que trabaje los citados sábados, disfrutará de un día de descanso por cada sábado trabajado, sin pérdida de retribución alguna y percibirá una compensación de 9.000 pts. En el supuesto de que una fiesta intersemanal cayese en viernes o lunes no se trabajaría el sábado inmediatamente posterior o anterior.

Dicho día de descanso, compensatorio de los sábados trabajados en el periodo estival se disfrutarán en viernes o lunes en el periodo comprendido entre el 15 de octubre y el 30 de noviembre, y el correspondiente al mes de diciembre en el mes de enero siguiente.

Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, si la Dirección estimara la necesidad de ampliar los días de trabajo estipulados en el presente Convenio, en todas o algunas de las secciones, deberá comunicarlo al Comité de Empresa con cinco días de antelación y abonar como festivos los días que excedan de los pactados. En este caso, aquellos trabajadores que no puedan o no deseen trabajar el día señalado por la empresa, deberán notificarlo a sus respectivos jefes con tres días al menos de antelación.

### Artículo 33. Jornada, horario y Plus de Disponibilidad de Personal Administrativo.

#### A) Jornada de trabajo:

En los centros de trabajo de Barajas, Fuenlabrada, Las Mercedes y Valladolid, el personal administrativo y asimilado tendrá una jornada de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, con una reducción diaria de treinta minutos durante las fechas que se establezcan durante los meses estivales.

De esta jornada, quedan expresamente excluidos las personas que por contrato individual, y/o resolución administrativa o judicial, tienen establecida una jornada inferior, y las que asignadas al área de Logística y Producción o Servicios Generales, perciban el Incentivo de Productividad de Logística y Producción, que realizarán la jornada establecida a título individual o para dichas áreas, en los horarios establecidos individual o colectivamente.

#### B) Horarios de trabajo:

Para el personal no sometido a turnos rotativos, se establecen, con carácter general, los siguientes horarios:

1.º De 7,30 a 15,30, de lunes a viernes, con una reducción de treinta minutos diarios durante las fechas que se establezcan en los meses de verano.

2.º De 8,30 a 17,30, de lunes a viernes, con una reducción de treinta minutos diarios, durante las fechas que se establezcan en los meses de verano, y una interrupción diaria de una hora para la comida.

#### C) Plus de disponibilidad:

Reconociéndose a la Dirección de la Empresa, la posibilidad, en todo momento, de asignar al personal a cualquiera de los horarios establecidos en el apartado B), en función de las necesidades de organización y/o de trabajo, se establece como compensación para dicho personal, un Plus de Disponibilidad cuyo importe, en función de categorías profesionales, será el equivalente al Plus de Rotación de mañana o tarde de Administración, regulado en el artículo 18 del vigente Convenio, y no será tenido en cuenta a los efectos de aportación al Fondo de Prestaciones Complementarias.

La percepción del Plus de Disponibilidad, es incompatible con la percepción del Plus de Rotación y/o del Complemento del Puesto de Trabajo de Delegaciones. Asimismo las personas de niveles 5 ó 4 sólo percibirán el presente Plus de Disponibilidad cuando de forma expresa (por escrito)

la Dirección de la Empresa les comunique que quedan sometidos a la posibilidad de cambio del horario que tuvieren asignado.

### Artículo 34. Administrativos de Delegaciones.

El Complemento de Puesto de Trabajo creado en el Convenio Colectivo de 1991 que compensa las diferencias de las condiciones de trabajo, jornada y horarios, etc. de cada una de las Delegaciones, se actualizará anualmente, de acuerdo con los criterios que se establezcan en la negociación colectiva.

Durante la vigencia del presente Convenio el importe anual bruto del citado complemento se establece en 975.000 pts. excepto en la Delegación de Palencia que será de 616.000 pts.

El personal de nuevo ingreso se registrará por lo acordado en su contrato de trabajo, en función de la jornada y horarios que se le asignen.

### Artículo 35. Turno de limpieza, esterilización y preparación de equipos.

Con el fin de conseguir, por un lado, corregir las incidencias negativas derivadas de las paradas de fin de semana o de días festivos, del equipo industrial, que permita el inicio de llenado, en cada uno de los grupos de envasado, al comienzo de la jornada laboral de los lunes o día posterior al festivo, y por otro, el aprovechamiento completo de las horas productivas de todos y cada uno de los turnos de trabajo, se establecen los siguientes turnos para el Grupo de Limpieza, Esterilización y Preparación de Equipos:

A) Turno de trabajo con entrada a las veinticuatro horas del domingo o festivo:

Horarios:

Domingo o festivo: Entrada veinticuatro horas. Salida: Siete treinta horas lunes o día posterior al festivo.

Lunes noche a jueves noche: Horario normal turno noche.

En el caso de existir un día festivo a lo largo de la semana, el turno que entró el domingo a las veinticuatro horas descansará la noche anterior a la fiesta y entrará a las veinticuatro horas del día festivo, continuando la semana en el horario habitual del turno de noche, hasta el jueves noche.

Se excluyen de esta regulación los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.

B) Turno de trabajo de noche (de lunes a viernes):

Horarios:

Entrada: 23,30 horas. Salida: 7,30 horas.

En el caso de que existiese alguna línea de envasado trabajando a tres turnos, el personal asignado al Grupo de Limpieza, Esterilización y Preparación de Equipos, y un Carretillero de Almacenes, realizará una hora extraordinaria a la finalización de la jornada del viernes (sábado mañana) o la anterior al festivo (festivo mañana), con el fin de retirar la producción existente en los transportadores de las líneas y realizar las más urgentes labores de limpieza.

Este personal percibirá 1.134 Ptas. en compensación por transporte, correspondiente a la jornada del viernes o víspera del festivo.

C) Turno de trabajo de tarde (de lunes a viernes):

Horario:

Entrada: 15,30 horas. Salida: 23,30 horas.

Los turnos de tarde y noche, de lunes a viernes, tendrán la dotación de personal habitual de la Sección de Envasado.

Dadas las distintas características de los equipos industriales, y de los procesos productivos de las fábricas de Fuenlabrada y Barajas, se establece la siguiente dotación de personal para turno de Limpieza, Esterilización y Preparación de Equipos, con entrada a las 24,00 horas del domingo o festivo, en cada una de las fábricas:

A) Fábrica de Barajas:

Limpieza, Esterilización y Preparación de Líneas: Cuatro personas y un Capataz de la Sala de Envasado.

Mantenimiento: Dos personas.

Con el fin de posibilitar el aprovisionamiento de envases, materiales y embalajes, el lunes o día posterior al festivo a las 6,30 horas, se incorporarán uno ó dos Carretilleros de almacenes, en función de las necesidades de trabajo, que percibirán el importe de una hora extraordinaria.

Las funciones del personal de limpieza y esterilización seguirán siendo las mismas que hasta la fecha, concluyendo la preparación de líneas, una

vez que cargadas las líneas, el envase quede situado a la entrada de la llenadora.

**B) Fábrica de Fuenlabrada:**

Limpieza, Esterilización y Preparación de Líneas: Cuatro personas y un Capataz de la Sala de Envasado.

Mantenimiento: Cuatro personas.

Transformación: Una persona.

Control de Calidad: Una persona.

Almacenes: Un carretillero.

Con el fin de posibilitar el aprovisionamiento de envases, embalajes y materiales, el lunes o día posterior al festivo se incorporará a las 6,30 horas, un Carretillero de almacenes, en función de las necesidades del trabajo, que percibirá el importe de una hora extraordinaria.

Las funciones del personal de limpieza y esterilización seguirán siendo las mismas que hasta la fecha, concluyendo la preparación de líneas, una vez que cargadas las líneas se haya efectuado la prueba de funcionamiento de todas las máquinas con producto envasado.

Tanto en Barajas como en Fuenlabrada, el personal que inicie su jornada a las 24,00 horas del domingo o festivo, percibirá en compensación por el desplazamiento de jornada de ese día (incluida la compensación por transporte), la cantidad de 2.578 Ptas. La reducción de jornada que se produce por el turno adelantado del domingo y/o festivos se considerará como trabajada a los efectos económicos.

Los Carretilleros de Almacén que inicien su jornada a las 6,30 horas del lunes o posterior a festivo, percibirán en compensación por transporte correspondiente a dicha jornada, la cantidad de 1.134 Ptas.

Cuando por necesidades del servicio, fuese preciso modificar el número de personas asignadas al turno de Limpieza, Esterilización y Preparación de Equipos, la Gerencia de Fábrica informará previamente al Comité de Empresa.

La asignación a los turnos de Limpieza, Esterilización y Preparación de Equipos se realizará de forma rotatoria entre todo el personal de las áreas afectadas.

**Artículo 36. Turno de Mantenimiento Preventivo.**

En las fábricas donde el proceso productivo y/o la organización del trabajo exijan, a juicio de la Dirección, la realización del Mantenimiento Preventivo a lo largo de todos los días del año, se establecerá un turno especial al efecto.

En el turno de Mantenimiento Preventivo rotará todo el personal asignado a mantenimiento de cada planta.

El trabajo se realizará en turno de mañana y se desarrollará los 365 días del año, excepto Primero de Año, día de Reyes, Semana Santa (Jueves, Viernes, Sábado y Domingo), Primero de Mayo, Nochebuena, Navidad y Año Viejo, así como sábados y domingos inmediatamente posteriores a estas fiestas.

Los trabajadores asignados al turno de Mantenimiento Preventivo disfrutarán de los descansos establecidos de acuerdo con el cuadrante fijado, percibiendo por cada sábado, domingo o festivo trabajado, la cantidad de 9.000 pesetas.

**Artículo 37. Trabajo a tarea.**

El personal de distribución, comercialización, ventas y otros departamentos afines, trabajarán a tarea.

La empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y, en especial, cuanto se recoge en el artículo 32 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito, razonadamente, la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será reconocido por el Comité o Delegados de Personal y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

En caso de retirada del carné de conducir, «Casbega, Sociedad Anónima», destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

**Artículo 38. Horas extraordinarias.**

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, incluidos los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas del negocio: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.
4. En ningún caso, las horas superarán los límites legales establecidos.

De todas estas horas, se pasará una información mensual al Comité para su control y conocimiento.

**Artículo 39. Vacaciones.**

El personal de «Casbega, Sociedad Anónima», disfrutará de un período de vacaciones de treinta días anuales.

El calendario de vacaciones se pactará antes del 31 de octubre, entre la Dirección de la Empresa y los Comités o Delegados de Personal de cada centro.

El disfrute de las vacaciones será durante los doce meses del año y se hará de forma rotativa para los centros de trabajo de Barajas, Las Mercedes y Fuenlabrada, por departamentos y categorías.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones, a la que tendrá derecho todo trabajador siempre que, como mínimo, el período disfrutado sea de diez días consecutivos, en cuyo caso se aplicará, respecto al total de días, la proporcionalidad correspondiente. La cuantía de dicha bolsa será la siguiente:

- a) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 109.479 pesetas.
- b) En los meses de abril, mayo, octubre y diciembre: 54.740 pesetas.

La citada bolsa se abonará en función de la fecha real del disfrute de las vacaciones, a excepción de los cambios realizados a petición de la empresa, en cuyo caso se aplicará la solución más favorable para el trabajador, teniendo en cuenta la fecha inicial prevista y la real de las vacaciones.

A partir del 1 de enero de 1995, el personal de «Casbega, Sociedad Anónima», disfrutará de un período de vacaciones de treinta y dos días naturales, que se disfrutarán durante los doce meses del año en función de las necesidades del trabajo y de las características del mercado.

A las vacaciones anuales del personal fijo de plantilla y con contrato temporal o en prácticas, se sumarán los dos días de descanso que hasta la fecha venía disfrutando dicho personal por reducción de jornada.

Antes del 31 de octubre, la Dirección de la Empresa comunicará a los Comités o Delegados de Personal de cada centro los meses de invierno vacacionales por departamentos, secciones, etc. La asignación de personas a dichos meses será de forma rotativa.

En los centros de trabajo de Barajas, Las Mercedes y Fuenlabrada las vacaciones se disfrutarán del siguiente modo:

Quince días en el verano, con inicio los 1 y 16 de julio, 1 y 16 de agosto, 1 y 16 de septiembre, y diecisiete días en el resto de cualquiera de los meses, en los que a juicio de la Dirección, las necesidades de la organización del trabajo, producción o atención al mercado lo aconsejen. A este segundo período se sumarán los dos días de reducción de jornada. La asignación a las quincenas establecidas en los meses de verano se realizará con carácter general de forma rotatoria cada año.

En el resto de los centros de trabajo las vacaciones se disfrutarán atendiendo a la composición de la plantilla y las necesidades de organización del trabajo y atención al mercado.

Al objeto de compensar al personal que disfruta sus vacaciones, parcial o totalmente, fuera del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se establece una Bolsa de Vacaciones, por los treinta y dos días, de 109.479 pesetas.

Para tener derecho a la citada Bolsa, o a la parte proporcional de la misma, se deberán disfrutar fuera del período indicado en el párrafo anterior, al menos diez días de vacaciones.

**CAPÍTULO VIII**

**Enfermedad, licencias y excedencias**

**Artículo 40. Complemento en situación de I.L.T. derivada de enfermedad común.**

La prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad, será la siguiente:

**Distribución y Comercial:**

Salarios: 100 x 100.

Comisiones: 100 x 100.

**Otras Direcciones:**

Salarios: 100 x 100.

Incentivos: 100 x 100, más la media de horas del plus de Rotación y Nocturnidad percibidas por el trabajador en los seis meses anteriores a la baja.

Se exceptuarán las horas extraordinarias si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el salario base, antigüedad y plus Convenio, que se mantiene respetado.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria, se entenderán efectivas desde el primer día de la hospitalización hasta su incorporación al trabajo, en base a los haberes siguientes:

**Distribución y Comercial:**

Salarios: 100 x 100.

Comisiones: 100 x 100.

**Otras Direcciones:**

Salarios: 100 x 100.

Incentivos: 100 x 100, más la media de horas del plus de Rotación y Nocturnidad percibidas por el trabajador en los seis meses anteriores a su hospitalización.

El contenido de este artículo se entenderá como complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por el INSS.

Las prestaciones extraordinarias que se indican en los apartados anteriores, quedarán sin efecto para aquellos trabajadores en los que se comprueben irregularidades, en el sentido de no cumplir las prescripciones médicas establecidas, bien por los médicos de la Seguridad Social o por los del Servicio Médico propio, tales como reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, pruebas determinadas por el Servicio Médico a las que no puede negarse, etc.

**Artículo 41. Complemento en situación de I.L.T. derivada de accidente de trabajo.**

Las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, no voluntario ni imputable al trabajador por cualquier concepto, será del 100 x 100 de los conceptos expresados anteriormente, desde el día de la baja.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por la Mutua Patronal correspondiente.

**Artículo 42. Licencias.**

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan:

- a) Por matrimonio: Diecisiete días naturales.
- b) Cinco días laborables, en los casos de muerte del cónyuge, padres e hijos del trabajador.
- c) Tres días laborables, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos del trabajador y alumbramiento de esposa; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a siete días naturales.
- d) Dos días laborables, para los casos de muerte de hermanos, abuelos, padres e hijos políticos y nietos del trabajador; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a cuatro días naturales.
- e) Dos días naturales, en los casos de enfermedad grave de hermanos, abuelos, nietos y padres políticos del trabajador.
- f) Dos días naturales, en los casos de muerte de hermanos políticos; cuando el hecho se produzca fuera de la provincia, el plazo se ampliará a tres días naturales.
- g) Dos días naturales, para la muerte de abuelos políticos.
- h) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna previa convocatoria y subsiguiente justificación de la autorización del periodo convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.
- i) Dos días naturales, por traslado de su domicilio habitual.

j) Un día, por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de Formación Profesional, en la forma que se regule en la legislación vigente.

l) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso de ocho semanas antes del parto y nueve posparto. El período posnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto.

Además, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

La mujer trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal, de media hora, con la misma finalidad.

**Artículo 43. Excedencia.**

En los casos de nombramiento por cargo político o ejercicio de cargo sindical, «Casbega, Sociedad Anónima», deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores a petición de éstos.

Por su parte, «Casbega, Sociedad Anónima», en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador, cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron, y el tiempo que durase se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizada la excedencia del trabajador, automáticamente será destinado a ocupar su puesto habitual u otro de igual categoría.

Igualmente se concederá excedencia voluntaria, al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de un año en la empresa, con una duración no inferior a un año, ni superior a cinco, y siempre que los trabajadores que ya se encontrasen en tal situación, no excediesen de un 5% de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de fijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Solicitado el reingreso por el trabajador que disfrutaba de la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

**Artículo 44. Excedencia especial.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos, podrá ejercitar ese derecho.

**Artículo 45. Personal en Servicio Militar.**

Los trabajadores fijos de plantilla que, voluntaria o forzosamente, se incorporen a cumplir su Servicio Militar o Civil sustitutorio, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar o Civil sustitutorio, podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes por jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar o civil para poder trabajar.

Los trabajadores fijos que se incorporen al Servicio Militar obligatorio o voluntario o Civil sustitutorio con más de dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

**CAPITULO IX****Salidas, dietas, traslados y desplazamientos****Artículo 46. Salidas y dietas.**

Los viajes que los trabajadores de «Casbega, Sociedad Anónima», necesiten realizar por motivos de trabajo a localidades distintas a las de su centro de trabajo, se regirán por las siguientes normas:

- a) Alojamiento: Hotel de tres estrellas o similar. Régimen de gastos a justificar. Incluye desayuno.
- b) Comidas: 2.800 Ptas. por cada una de las dos comidas principales.



El personal que utilice su vehículo particular para realizar viajes o desplazamientos de trabajo, al servicio de la empresa, percibirá la cantidad de 38 pesetas por kilómetro recorrido.

No se considerarán salidas o viajes los desplazamientos que el personal de Distribución realiza para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea preciso pernoctar fuera del domicilio.

Asimismo, se acuerda que, cuando la empresa precise desplazar provisionalmente trabajadores de los centros de trabajo de Las Mercedes o Barajas a Fuenlabrada, o viceversa, ésta abonará la cantidad de 2.962 pesetas por día efectivamente trabajado, en compensación de los gastos e incomodidades que el desplazamiento pudiera ocasionar al trabajador.

#### Artículo 47. *Traslados geográficos y desplazamientos.*

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, sólo podrán efectuarse por necesidades de trabajo, solicitud del interesado, por acuerdo entre «Casbega, Sociedad Anónima», y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad.

Cuando por necesidades organizativas, sea preciso cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro de trabajo de la empresa, una vez agotado el procedimiento de cobertura de vacantes, establecido en el presente Convenio, las citadas vacantes se publicarán en los centros donde, a juicio de la Dirección, pueda existir personal disponible con las características profesionales exigidas para los puestos a cubrir.

En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas por este sistema, el personal que se traslade percibiría en concepto de indemnización por traslado, las siguientes cantidades:

A) Abono de los gastos de traslado, que comprendería el precio o su equivalente en metálico, si utilizase medios propios, el billete de ferrocarril en primera clase, para el trabajador, esposa e hijos si los hubiera.

B) Abono de los gastos de traslado del mobiliario del hogar familiar, previa justificación de los gastos ocasionados.

C) Una cantidad, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:

Solteros, viudos, separados o divorciados sin hijos a su cargo y casados sin hijos: 1.265.641 pesetas.

Por cada hijo inscrito en el modelo P-1 del INSS: 189.846 pesetas.

Se entenderá por traslado, a los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la movilidad, con carácter indefinido, entre un centro de trabajo y otro, que implique la necesidad de cambio de domicilio.

Dadas las características de la ciudad de Madrid, se considerará traslado, los cambios de centro de trabajo que se produzcan entre Barajas o Las Mercedes con destino a Fuenlabrada o viceversa.

En los supuestos en que por necesidades del trabajo, la Dirección de la Empresa desplazara a algún trabajador a un centro de trabajo distinto al habitual, por tiempo superior a un mes e inferior a un año, si el desplazamiento implicara la imposibilidad de pernoctar en su domicilio, el trabajador tendrá derecho a optar entre lo establecido en los apartados A) y B) del artículo anterior o percibir una cantidad mensual en concepto de ayuda de alquiler de vivienda, en tanto dure la situación de desplazado.

La citada cantidad, será la del importe del alquiler hasta un máximo de 100.000 pesetas mensuales.

### CAPITULO X

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 48. *Procedimiento.*

En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de «Casbega, Sociedad Anónima», tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por la Dirección o Jefe de Sección por faltas laborales, éste podrá acudir acompañado por uno o dos miembros del Comité.

En el caso de no serle comunicado al Comité de Empresa o Delegados de Personal tales sanciones, éstas quedarían sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

### CAPITULO XI

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 49. *Comité de Seguridad e Higiene.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de

Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por España e incorporados al Derecho Positivo español.

Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de modificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista Comité de Seguridad e Higiene, será competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

#### Artículo 50. *Información-Formación.*

Siendo conscientes de la incidencia que la formación tiene en la seguridad e higiene en el trabajo, a todo trabajador que se incorpore a «Casbega, Sociedad Anónima», durante la jornada laboral del primer día de trabajo, se le informará de las características de su puesto de trabajo, instrucciones para la utilización de las máquinas o herramientas que deba manejar, así como de los elementos de protección personal a utilizar, si fuesen necesarios.

Asimismo, se le informará sobre la normativa de seguridad e higiene, de aplicación en el centro de trabajo.

### CAPITULO XII

#### Representación de los trabajadores

#### Artículo 51. *Delegados Sindicales.*

En lo referente a este punto, se estará a lo que marca la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de elemento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

9. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiera.

#### Artículo 52. *Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

##### A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

##### d) En función de la materia de que se trata:

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas, y en especial en supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

##### B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones, o usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 53. *Garantías sindicales.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato a que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, como a continuación se relaciona:

En los centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.

De 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.

De 251 en adelante: Cuarenta horas.

Estas horas podrán computarse acumulativamente, sin rebasar el máximo total.

#### Artículo 54. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros de «Casbega, Sociedad Anónima», estará compuesto por 12 miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y Delegados de Personal de la empresa, con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones:

1. Negociación del Convenio Colectivo de la empresa.
2. Designar de entre sus componentes, los tres miembros que forman parte de la Comisión de Interpretación del Convenio.
3. Conocer de la información sobre la marcha general de la empresa y velar por el cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Para el desarrollo de sus funciones, el Comité Intercentros se reunirá trimestralmente, en la última semana de cada trimestre. Cada reunión tendrá dos días de duración, durante los cuales, se celebrará, al menos, una reunión conjunta con la Dirección de la Empresa, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

Asimismo y durante la negociación del Convenio Colectivo podrá reunirse en dos ocasiones (un día cada una) con los restantes miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de los centros de trabajo.

La reunión se celebrará en Madrid y deberá ser solicitada al menos con cuarenta y ocho horas de antelación al Departamento de Relaciones Laborales.

#### Artículo 55. *Derecho de reunión y asamblea.*

Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes. No obstante lo anterior, la empresa concede tres horas anuales para que, aquellos trabajadores que, encontrándose en proceso productivo, puedan asistir, sin pérdida de retribuciones, a asambleas convocadas con motivo de la negociación del Convenio.

### CAPITULO XIII

#### Varios

#### Artículo 56. *Prendas de trabajo.*

A) Para el personal de fábrica, «Casbega, Sociedad Anónima» facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario, deter-

minado por las normas de seguridad, así como guantes de seguridad, según necesidades.

B) Para el personal de Comercial y Distribución, «Casbega, Sociedad Anónima» facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes. Asimismo «Casbega, Sociedad Anónima», dotará a sus distribuidores de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.

#### Artículo 57. Características especiales de distribución.

«Casbega, Sociedad Anónima» y sus trabajadores coinciden en la problemática que supone el servicio a determinados clientes, por el difícil acceso a cuevas y almacenes y el consiguiente riesgo de accidente, por lo cual, en estos determinados lugares, habrá que estudiar conjuntamente, entre las partes interesadas, para solucionarlo, la forma más conveniente y que reúna las condiciones más razonables, para evitar dichos impedimentos.

#### Artículo 58. Posibilidad de cambio de puesto de trabajo.

Cuando en una sección, taller, etc. exista excedente de personal, la empresa ofrecerá al personal excedente, la posibilidad de cubrir puestos de trabajo en otras secciones, aunque los mismos no sean de su categoría profesional.

Al personal que acepte el cambio de puesto de trabajo, se le garantizarán las retribuciones propias de su categoría y antigüedad, estando, en cuanto al resto de condiciones económicas y de jornada, a las fijadas para el nuevo puesto de trabajo.

El citado personal percibirá, en concepto de indemnización, y de una sóla vez, la cantidad de 379.703 pesetas.

En ningún caso, será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo para los cambios de personas que puedan producirse entre las Direcciones de Comercial y Distribución, ya sean dichos cambios por decisión de la empresa, a petición de los interesados o derivados de promoción.

#### Artículo 59. Controlistas de almacén.

Los actuales Controlistas de Almacén quedan equiparados a Oficiales de Primera Administrativo y estarán clasificados como nivel 7. Al ser de aplicación el Incentivo de Productividad de Logística y Producción, realizarán la jornada y horarios de trabajo establecidos para dicho área.

En consecuencia, dentro de la organización administrativa de almacenes, cuando las necesidades del trabajo lo requieran, podrán coexistir Auxiliares Administrativos, Oficiales de Segunda, Oficiales de Primera Administrativos y/o Controlistas.

#### Artículo 60. Trabajo en almacenes.

El personal, destinado en el Área de Almacenes, prestará su servicio en cualquiera de los almacenes existentes o que pudieran existir, en función de las necesidades del servicio.

La carga y/o descarga de camiones se efectuará en las zonas destinadas al efecto, por la Dirección de la Empresa (muelles de carga y/o descarga), pudiendo ser ésta tanto en locales cerrados como al aire libre.

Dichas zonas dispondrán de la señalización adecuada y reunirán las condiciones de seguridad que este tipo de trabajo exige.

#### Artículo 61. Ayuda a comida para personal con trabajo a tarea.

El personal que realiza su trabajo bajo la modalidad de «TRABAJO A TAREA», en centros que no tengan establecidos servicio de comedor, percibirán la cantidad de 825 pesetas por cada día, que por exigencias del trabajo lleguen a su centro con posterioridad a las 15,30 horas y previa presentación de la factura por la comida realizada.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación para el personal que en los citados centros tenga asignado por la Dirección el sistema de jornada partida, jornada desplazada, y personal asistente a cursos de formación.

Los respectivos mandos serán los responsables de comunicar mensualmente y dentro del período establecido para modificaciones de la nómina, a la Sección de Administración de Personal, la relación de personas a quienes pudiera afectar lo dispuesto en los párrafos anteriores.

#### Artículo 62. Ayuda de estudios.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores de plantilla que, con independencia de los cursos de formación organizados por la

empresa, estén realizando estudios en centros oficialmente reconocidos, podrán solicitar las ayudas establecidas en el presente artículo en función del tipo de estudios que realicen.

Asimismo, podrán solicitar estas ayudas para sus hijos:

De 1.º a 4.º de EGB: 8.000 Ptas. persona/año.

5.º y 6.º de EGB: 9.000 Ptas. persona/año.

7.º y 8.º de EGB: 10.000 Ptas. persona/año.

FP1, BUP y 2 primeros cursos FP: 12.000 Ptas. persona/año.

3.º curso FP2 y COU: 14.000 Ptas. persona/año.

Estudios Universitarios y/o Técnicos de Grado Medio: 20.000 Ptas. persona/año.

Estudios Universitarios y/o Técnicos de Grado Superior: 25.000 Ptas. persona/año.

La concesión de la ayuda de estudios queda supeditada al aprovechamiento escolar, interrumpiéndose o denegándose en el supuesto de pérdida de curso.

En los supuestos de trabajadores que realicen estudios directamente relacionados con su trabajo en «Casbega, Sociedad Anónima», el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos, una vez analizados los programas y contenidos de dichos estudios, podrá conceder ayudas económicas en función de los costes de los mismos.

## CAPITULO XIV

### Plan de pensiones

#### Artículo 63. Plan de pensiones

Con fecha 12 de diciembre de 1990, fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el Reglamento del Plan de Pensiones de «Casbega, Sociedad Anónima», el cual es conocido y ratificado por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Ambas partes declaran cumplidos los compromisos adquiridos en esta materia por «Casbega, Sociedad Anónima», en el Convenio Colectivo de 1990.

Tendrán acceso al referido Plan, todos los trabajadores con una antigüedad en la empresa de dos años que voluntariamente lo deseen.

El Plan se financiará mediante las siguientes aportaciones:

«Casbega, Sociedad Anónima»: 4 por 100 sobre la Base reguladora.

Partícipes: 2 por 100 sobre la Base reguladora.

La aludida Base estará constituida por los siguientes devengos anuales de los partícipes del Plan:

Salario base, plus Convenio, antigüedad, complemento de puesto de trabajo y comisiones variables del personal de comercial y Distribución recogidos en el acuerdo de 8 de noviembre de 1991, incentivos, capacitación, complemento de actividad de mando y diferencia de categoría.

Quedan expresamente derogados los artículos 181 a 191, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior, correspondientes al Fondo de Prestaciones Complementarias, al haber sido sustituidos por el actual Reglamento del Plan de Pensiones de «Casbega, Sociedad Anónima».

## CAPITULO XV

### Comisión de Interpretación del Convenio

#### Artículo 64. Comisión de Interpretación del Convenio.

Para atender en cuanto a la incidencia que pueda suscitar sobre la aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la Administración de Jurisdicción Laboral, se constituye una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por cada una de las partes, con el asesoramiento técnico que considere preciso.

Esta Comisión se reunirá tantas veces como se produzcan razones para ello.

Por la representación de los trabajadores, se designa a los siguientes señores:

Don Juan José Novella Resa.

Don Miguel Castaño Fagúndez.

Don Enrique C. Castillo Poza.

Por la representación empresarial, se designan los siguientes señores:

Don José María del Arco Peña.  
Don Jorge Flores Molina.  
Don Alejandro Rabano Gutiérrez del Arroyo.

#### CAPITULO XVI

##### Disposiciones finales

Artículo 65. *Función del mando.*

Siendo los mandos de la compañía los responsables de velar por las condiciones de trabajo del personal bajo su dependencia y considerando la notable influencia que en la consecución y mantenimiento de un adecuado clima laboral tienen las relaciones mando-subordinado, se establece que toda propuesta, queja o reclamación que el personal deba realizar, la canalizará a través de sus mandos directos, quienes vendrán obligados a resolver o gestionar la solución de las cuestiones planteadas.

Artículo 66. *Trabajos de Comercial y Distribución.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la organización del trabajo, sistemas de comisiones variables y cobertura de vacantes de las Direcciones de Distribución y Comercial se regirán por lo dispuesto en el acuerdo de fecha 8 de noviembre de 1991, actualizado.

Artículo 67. *Normativa supletoria.*

En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.

#### CAPITULO XVII

##### Disposición derogatoria

Artículo 68. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio anula y sustituye al Convenio Colectivo del año 1993, firmado el día 1 de abril de 1993 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado», el día 4 de mayo de 1993.

#### ANEXO 1

##### Comercial y Distribución

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total anual
3	2.875.236	1.092.792	3.968.028
4	2.489.591	909.867	3.399.458
5	2.369.597	681.542	3.051.139
6	1.977.595	643.299	2.620.894
7	1.825.120	627.424	2.452.544
8	1.701.345	588.750	2.290.095
9	1.633.405	558.715	2.192.120
10	1.576.024	558.715	2.134.739
11	1.443.190	558.715	2.001.905

#### ANEXO 2

##### Logística y Producción. Servicios generales

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total anual
3	2.875.236	1.092.792	3.968.028
4	2.489.591	909.867	3.399.458
5	2.369.597	681.542	3.051.139
6	1.977.595	638.569	2.616.164
7	1.825.120	636.060	2.461.180
8	1.701.345	625.200	2.326.545
9	1.633.405	616.350	2.249.755
10	1.576.024	606.043	2.182.067
11	1.443.190	598.786	2.041.976

#### ANEXO 3

##### Económico-Financiero, Control Gestión, Recursos Humanos, Organización y Sistemas de Información

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total anual
3	2.875.236	1.092.792	3.968.028
4	2.489.591	909.867	3.399.458
5	2.369.597	681.542	3.051.139
6	2.037.852	903.874	2.941.726
7	2.019.947	789.662	2.809.609
8	1.849.628	727.876	2.577.504
9	1.618.045	668.510	2.286.555

#### ANEXO 4

##### Complemento actividad de mando

Nivel	Comercial distribución	Logística y Producción Servicios generales	Económico-Financiero, Control Gestión, Organización y Sistemas y Recursos Humanos
3	2.594.848	2.373.384	2.373.384
4	2.136.014	1.740.448	1.898.713
5	1.851.263	1.455.647	1.582.222

#### Administración

##### Incentivos. Capacitaciones totales

Nivel	Administración general	Programador	Proceso de datos	
			Operador	Grabador
6	217.285	400.129	351.902	239.348
7	63.974	—	281.865	169.311
8	50.191	—	260.876	164.340
9	35.000	—	178.360	98.080

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**18927** ORDEN de 29 de julio de 1994 por la que se concede el título de Productor de Plantas de Vivero, con carácter definitivo, a distintas entidades.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero, los artículos 7.º, 8.º, 9.º y 15 del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero, en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por Orden de 23 de mayo de 1986,

Este Ministerio vista la propuesta formulada por el Grupo de Trabajo de Títulos de Productor del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero, previo informe de las Comunidades Autónomas afectadas y a propuesta de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, ha tenido a bien resolver:

Uno.—Se concede el título de Productor de Plantas de Vivero, con carácter definitivo, a las entidades citadas en el anexo adjunto y en la categoría y grupo de plantas que en el mismo se especifican.

Dos.—Las condiciones a que hace referencia el apartado anterior obligan al cumplimiento de los requisitos que se exigen para la obtención del